

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR PRISMA DANA MANADO**

**Christian G. Makaluas**

**R. J. Pio**

**H. J. Sumampouw**

## **ABSTRACT**

Every company should be able to anticipate any changes that arise. Anticipation is intended so that the company can achieve its goals without any disruption and obstacles. Important things to note in the relationship is job satisfaction Because the level of satisfaction will be able to improve employee morale, so it can be concluded that the relationship between employees with the company into a reciprocal relationship. At PT BPR Prisma Dana Manado. Robbins (2001). "Job satisfaction is defined as a general attitude of a person to his work. This definition contains a broad sense. In other words job satisfaction is a complex summation of a number of differentiated and discrete job elements. "According to Robert L. Mathis and John H. Jackson Jimmy Sadeli and Bayu Prawira (2001) "states that performance is basically what employees do or do not do." In this study the authors use is Quantitative approach. Research time is estimated approximately 1 month, researchers conducted research on PT. BPR Prisma Dana Manado, the number of samples in this study are all populations to be studied that amounted to about 30 people. In the results of this study Job satisfaction has a very strong influence in the creation of employee performance PT.BPR Prisma Dana Manado optimally, the value of R (correlation) produced shows that the relationship between the two variables terebut very strong, it can be said that job satisfaction and employee performance are positively related meaning is the variable ability of job satisfaction in affecting employee performance in PT.BPR Prisma Dana Manado is very big. In line with the results of the research and the conclusions expressed, the researchers put forward some suggestions as follows: For PT.BPR Prisma Dana Manado in order to maintain and improve the effect of job satisfaction on performance by maintaining the existing aspects of job satisfaction and always supervise the performance of its employees.

*Keywords : : Job Satisfaction, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuannya. Setiap perusahaan harus dapat mengantisipasi setiap perubahan yang

muncul. Antisipasi tersebut dimaksudkan agar supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya tanpa adanya gangguan dan hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan

sumber daya manusia sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan atasan perusahaan menjadi sangat penting.

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kepuasan kerja, kinerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan latihan kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik. Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan karyawan dalam

bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan meningkatkan kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

Persoalan karyawan yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Persoalan ini tidak hanya terjadi dinegara-negara yang sedang berkembang tetapi dinegara maju pun persoalan tersebut juga ada. tetapi dari penyebabnya saja yang berbeda. Salah satu penyebab ketidakpuasan karyawan adalah sistem upah, hal ini sering terjadi di Indonesia khususnya. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2001). “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (discrete job elements)”. Jika mengacu pada George & Jones (2002) kepuasan kerja merupakan kumpulan feelings dan beliefs yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Mutiara (2004) definisi kepuasan kerja adalah ”pada dasarnya kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang akan mereka peroleh. Orang yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak,

namun mendapat paling sedikit. Sedangkan orang yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya”

### **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

1. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (Moh. As’ad,1987: 118).
2. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur (Moh. As'ad,1987:117).
3. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun

karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Drs.Heidjrachman dan Drs. Suad Husnan.1986: 194-195).

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001) “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur- No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan.
2. Kurangnya insentif atau tidaktepatnya insentif diberikan.

3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan
4. Tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara ialah: Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu: Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya. Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas meliputi perhatian terhadap alat pengaman dan kondisi kerja. Sakit sehingga meninggalkan kerja, atau kompensasi dari pekerja, tentu berarti biaya bagi organisasi, dalam jumlah uang yang besar, dan kondisi kerja yang tidak nyaman jelas akanmengurangi kesempatan bagi pekerja untuk bekerja

secara lebih efisien dan efektif. Sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksudkan di atas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah lebih baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan disini misalnya seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, simple, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Neuman mengemukakan bahwa setiap teori dibangaun berdasarkan serangkaian asumsi tentang hakekat manusia, kenyataan sosial

atau gejala tertentu. Menurut Neuman (2003), bahwa penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori.

Penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif karena perumusan Hipotesa dan Variabel-variabel yang digunakan diambil dari teori yang sudah ada, yaitu teori kepuasan kerja untuk variabel independen dan teori kinerja karyawan untuk variabel dependen.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih 1 bulan, Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. BPR Prisma Dana Manado.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado yang berjumlah sekitar 60 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 30 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
2. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan PT. BPR Prisma Dana Manadosecara umum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian Korelasi sederhana mendapatkan hasil 0,986 dapat dilihat dari tabel nilai hubungan bahwa hubungan kuat. Dan berdasarkan perhitungan diatas maka dibawah ini mencari besarnya kontribusi variabel x terhadap y dengan rumus :

$$r^2 \times 100\% = 0,986^2 \times 100\% = 97,21\%$$

artinya variabel X kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian Regresi sederhana  $Y = 29,703 + 0,282X$  dan bisa disimpulkan bahwa perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui nilai a atau konstanta regresi 29,703 dan nilai b atau nilai turunan atau peningkatan variabel bebas 0,282 .

Konstanta sebesar 29,703, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 29,703.

Dan Koefisien arah regresi sebesar 0,282 menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,282. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.

### **Pembahasan**

Analisis data di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja seperti uji t di atas yang mendapatkan hasil t hitung 12,214 lebih besar dari t tabel 1,701 yang menjelaskan bahwa hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bisa diterima

kebenarannya. Dan dalam analisis korelasi sederhana mendapatkan nilai  $r$  sebesar 0,986 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan seperti perhitungan korelasi sederhana di atas.

Kemudian kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui perhitungan regresi sederhana. Hal ini berarti nilai konsisten variabel Y sebesar 29,703, dan Koefisien arah regresi sebesar 0,282 seperti dijelaskan menyatakan setiap penambahan nilai X, maka nilai Y juga bertambah yang berarti kedua variabel tersebut sangat berpengaruh. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.

Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll seperti yang di kemukakan oleh Robbins di atas maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT.BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai  $R$  (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,986, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.BPR Prisma Dana Manado sangat besar.
2. Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui regresi  $Y = 29,703 + 0,282X$ . Hal ini berarti Konstanta sebesar 29,703, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 29,703, dan Koefisien arah regresi sebesar 0,282 menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,282. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif

## Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT.BPR Prisma Dana Manado supaya mempertahankan dan meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan cara mempertahankan aspek-aspek kepuasan kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya.
2. Bagi PT. BPR Prisma agar menghasilkan kinerja yang maksimal dari karyawan harus terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dalam penelitian di atas mengatakan apabila kepuasan kerja karyawan bertambah 1% maka kinerja

yang dihasilkan cukup tinggi, jadi kalau kepuasan kerja tinggi maka dapat dikatakan bahwa kinerja juga akan meningkat tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2014 .*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pio. R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual, Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Mathis. Robert L. Dan Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.